

2014年(平成26年)3月31日

内閣総理大臣 安倍晋三 殿

札幌弁護士会  
会長 中村 隆  
同人権擁護委員会  
委員長 秀嶋 ゆかり



## 勸告書

当会は、申立人 K 及び申立人 M からなされた人権救済申立事件について調査した結果、次のとおり勸告します。

### 第1 勸告の趣旨

申立人 K は、北海道炭礦汽船株式会社から、1950年(昭和25年)10月17日に解雇通告の処分を受けた者であり、申立人 M は、東海産業株式会社から、同年10月22日付で解雇通告処分を受けた者であるが、かかる措置は、いわゆる「レッド・ページ」として申立人らが共産黨員であることを理由になされたものと認められる。

これは、申立人らの思想・良心の自由及び結社の自由を侵害するとともに同人らを処遇上差別した重大な人権侵害行為であった(日本国憲法19条・21条1項・14条1項・世界人権宣言2条1項・7条・18条・20条1項)。申立人らは、これら解雇の措置によって、申立人らに非があるかのように取り扱われてその名誉を侵害されたばかりでなく、生活の糧を失うことによって苦しい生活を強いられるなど、生涯にわたる著しい被害を被ってきた。

このような人権への侵害は、当時わが国が連合国最高司令官総司令部(GHQ)の占領政策の下にあり、GHQの指示や示唆があったとはいえ、いかなる状況下においても許されるものではないばかりではなく、当時から日本政府も自ら積極的にその遂行に関与し、又は指示して行われたものであると認められ、さらに1952年(昭和27年)に平和条約が発効した後は、日本政府として申立人らの被害回復措置を容易に行うことができたにもかかわらず、今日までこれを放置してきたのであって、これらに対する国の責任は重い。

よって、当会は、国に対し、申立人らが既に高齢であることを鑑みて、可及的速やかに、申立人らの被った被害の回復のために、名誉回復や補償を含めた適切な措置を講ずるよう勸告する。

### 第2 勸告の理由

別紙「調査報告書」記載のとおり。

## 調 査 報 告 書

下記人権救済申立事件について、次のとおり調査の結果を報告します。

事件名 レッド・ページによる解雇に関する人権救済申立事件  
付託番号 平成22年610号, 611号  
事件番号 平成22年58号, 59号  
受付日 2011年(平成23年)2月28日  
申立人 申立人K, 外1名  
相手方 日本政府, アメリカ合衆国

### 勸 告 の 理 由

#### 目次

- 第1 申立ての概要及び調査の経過
  - 1 申立ての趣旨
  - 2 申立ての理由及び解雇者側の回答
- 第2 当会の判断—レッド・ページの歴史的経過と政府の対応に関する事実認定
- 第3 当会の判断—石炭産業におけるレッド・ページ
- 第4 当会の判断—『職員名簿』の意義
- 第5 当会の判断—申立人K(北炭・空知鉱業所)に関する事実認定
  - 1 北炭・空知鉱業所におけるレッド・ページの状況
  - 2 申立人Kに対するレッド・ページがなされた事実
  - 3 申立人Kの解雇(退職)後の状況
  - 4 申立人Kの年金の加入状況
- 第6 当会の判断—申立人M(東海産業株式会社)に関する事実認定
  - 1 東海産業株式会社におけるレッド・ページの状況
  - 2 申立人Mに対するレッド・ページがなされた事実
  - 3 申立人Mの解雇(退職)後の状況
  - 4 申立人Mの年金の加入状況
- 第7 当会の判断—人権侵害性の判断
  - 1 申立人らの人権, 占領下の人権侵害及び日本政府の責任
  - 2 被害の深刻さ
  - 3 アメリカ政府の責任
  - 4 結論
- 第8 まとめ

### 【凡例】

- ・GHQ: 連合軍最高司令官総司令部 (General Headquarter of the Supreme Comander of the Allied Powers, GHQ / SCAP)
- ・解雇等: 解雇, 免職処分又は休職処分 (休職期間満了による当然退官) を総称する。
- ・特審局: 法務府特別審査局 (1950年8月設立)
- ・講和条約: サンフランシスコ講和条約 (1951年調印)
- ・三宅『レッド・ページ』: 三宅明正『レッド・ページとは何か—日本占領の影—』(大月書店, 1994年)
- ・『鑛員名簿』: 北海道石炭鑛業連盟『北海道石炭鑛業連盟資料—23 綴込資料 鑛員名簿 (11月1日現在, 11月30日現在)』(1950年) (北海道立図書館北方資料室保管)
- ・『北海道炭礦労働十年史』: 社団法人北海道石炭鑛業連盟『北海道炭礦労働十年史』(1957年7月30日)
- ・『炭労十年史』: 日本炭鑛労働組合『炭労十年史』(1964年4月1日)
- ・『北海道炭礦気船株式会社七十年史』: 北海道炭礦気船株式会社『北海道炭礦気船株式会社七十年史』(1958年)
- ・『南帯嶺記念誌 幌笈』: 幌内炭鑛労働組合『南帯嶺記念誌 幌笈』(1991年4月25日)
- ・『北海道労働組合名鑑』: 北海道労働部労働課『北海道労働組合名鑑』(1951年6月30日)
- ・『新夕張と共に』: 新夕張炭鑛労働組合『新夕張と共に』(1963年)
- ・『歌志内市史』(昭和39年版): 歌志内市長加藤正雄発行『歌志内市史』(1964年11月10日)
- ・『歌志内市史』(平成6年版): 歌志内市発行『新歌志内市史』(1994年3月31日)
- ・『豊里炭鑛労働者の記録』: 岡田知治『豊里炭鑛労働者の記録』(1968年9月25日)
- ・『労働運動史』(昭和25年): 労働省編集『資料 労働運動史』(1950年)
- ・『レッド・ページの経過並に關係資料』: 日本経営者団体連盟『レッド・ページの経過並に關係資料』(1957年8月)

## 第1 申立ての概要及び調査の経過

### 1 申立ての趣旨

#### (1) 申立人Kの申立ての趣旨

日本政府は、北海道炭礦汽船株式会社が申立人をレッド・パーージにより解雇することを容認したことを謝罪し、申立人Kの名誉回復をさせるとともに、解雇期間を年金加入期間に算入した上で、一般労働者の平均的な老齢厚生年金を支給すること。

アメリカ合衆国政府は、共産主義的破壊分子の排除命令を撤回し、申立人Kに謝罪し、申立人Kの名誉を回復させること。

#### (2) 申立人Mの申立ての趣旨

日本政府は、東海産業株式会社が申立人をレッド・パーージにより解雇することを容認したことを謝罪し、申立人Mの名誉回復をさせるとともに、解雇期間を年金加入期間に算入した上で、一般労働者の平均的な老齢厚生年金を支給すること。

アメリカ合衆国政府は、共産主義的破壊分子の排除命令を撤回し、申立人Mに謝罪し、申立人Mの名誉を回復させること。

### 2 申立ての理由及び解雇者側の回答

#### (1) 申立の理由

##### ア 申立人Kがレッド・パーージされた事実

申立人K（1930年（昭和5年）生）は、1947年（昭和22年）4月1日、北海道炭礦汽船株式会社（以下、「北炭（株）」という。）に空知鉱業所空知礦（以下、「北炭・空知礦」という。）坑外雑夫として採用された。

申立人Kは、北炭・空知礦採用と同時に空知炭礦労働組合（ユニオンショップ）に加入し、常任執行委員などの組合活動に従事した。

また、申立人Kは、1949年（昭和24年）2月ころ、日本共産党（以下「共産党」という。）に入党し、同党空知炭礦支部（経営細胞）に所属していた。申立人が共産党員であったことは、申立人が同年4月4日に公布・施行された団体等規制令に基づく特審局に対する届出・登録をしていたことから明らかであった。

北炭（株）は、1950年（昭和25年）10月17日、申立人Kに対し、同日付「解雇通告書」をもって一方的に解雇を通告し、これにより、申立人Kは、同月20日付で北炭・空知礦を解雇された。上記解雇通告は、申立人Kが共産党員であることを理由としたものであり、いわゆるレッド・パーージとしてなされたものであった。

申立人Kは、上記レッド・パーージにより、名誉が著しく侵害され、その後の就職活動も妨害され、深刻な精神的、経済的打撃を被った。また、申立人Kは、レッド・パーージされなかったと仮定した場合と比較して年金額が著しく低額となっており、その経済的損失は現在も続いている。

##### イ 申立人Mがレッド・パーージされた事実

申立人M（1930年（昭和5年）生）は、1945年（昭和20年）12月中旬頃（当

時15歳)、昭和電工株式会社豊里鉱業所(通称「豊里炭鉱」)に採用され、企画課測量係に配属され、坑内外の測量や地質調査の仕事に従事していた。

申立人 M は、昭和電工株式会社豊里鉱業所に採用されると同時に、豊里炭鉱労働組合に加入し、組合活動に従事していた。また、申立人 M は、1948年(昭和23年)1月23日、17歳で共産党に入党し、共産党員として活動していた。

昭和電工株式会社は、1950年(昭和25年)9月20日、豊里鉱業所を東海産業株式会社に譲渡し、申立人 M から豊里炭鉱労働組合の組合員の雇用契約は東海産業株式会社に継承された。

東海産業株式会社豊里鉱業所は、申立人 M に対し、1950年(昭和25年)10月22日付「解雇通告書」をもって、一方的に解雇を通知し、申立人 M は、これにより、同日付で解雇された。上記解雇通告は、申立人 M が共産党員であることを理由としてしたものであり、いわゆるレッド・パーージとしてなされたものであった。

申立人 M は、上記レッド・パーージにより、名誉が著しく侵害され、その後の就職活動も妨害され、深刻な精神的、経済的打撃を被った。また、申立人 M は、レッド・パーージされなかったと仮定した場合と比較して年金額が著しく低額となっており、その経済的損失は現在も続いている。

#### ウ 日本政府及びアメリカ合衆国による人権侵害

北海道石炭産業におけるレッド・パーージは、GHQ・北海道軍政部の指示により、北炭(株)及び東海産業株式会社が加入していた北海道石炭鉱業連盟が中心となって実施し、申立人らに対する上記解雇通告もかかるレッド・パーージの一環としてなされたものであった。

アメリカ政府及び日本政府や各企業により遂行されたレッド・パーージは、思想・良心の自由、法の下での平等、結社に参加する自由等の申立人らの人権を侵害するものであり、これらの権利を保障する日本国憲法及び労働基準法、世界人権宣言、市民のおよび政治的権利に関する国際規約、自由権規約等に反し、違憲、違法である。

当時、日本は、連合国による支配下にあったものの、日本政府や各企業には、レッド・パーージによる人権侵害を回避するために可能な措置をとるべきであったし、また、そのことが全く期待できない状況ではなかったといえる。

また、日本政府や各企業がGHQの指示に従い、止むを得ずレッド・パーージを行ったのだとしても、1952年(昭和27年)4月28日に日本国と連合国(一部を除く)との講和条約が発効し、法的に連合国の占領が終了し、日本国に完全な主権が回復した時点より、日本政府と各企業は、レッド・パーージされた者に対し、人権回復措置を講じるべきであった。

しかし、日本政府や各企業は、現在に至るまで、レッド・パーージされた者に対し、何ら人権回復措置を講じていない。また、アメリカ政府も、現在に至るまで、何ら人権回復措置を講じていない。

よって、申立人らは、日本政府及びアメリカ政府に対し、申立ての趣旨に記載のとおり

の人権救済を求める。

(2) 北炭(株)の回答

北炭(株)に対し、申立人Kの過去の在籍の有無や解雇の状況等を照会したところ、同社より、2013年(平成25年)4月1日付で、「昭和22～同25年当時存在した北海道炭礦汽船株式会社(以下「旧北炭」)は、平成7年に会社更生法による更生会社となり、現在の北海道炭礦汽船株式会社(以下「当社」)は、商号こそ同じですが、更生手続きの過程で事業内容も組織も社員も一新されており、昭和22年～同25年当時を知る社員は一名もおりません。また、当時から今日までの間に会社の分離、事務所の移転等を何度も繰り返した結果、当時の資料も殆ど残っておりません。」「辛うじて当時の旧北炭の職員(正社員)の職員録と人事カードの一部は残っておりますが、その中にK氏のお名前は見当たりませんでした。」「当社としては、K氏が昭和25年当時旧北炭の従業員であったかどうかは今となっては知りません」との回答がなされ、北炭(株)から当時の状況について事実確認をすることは出来なかった。

(3) 空知炭礦株式会社からの回答

上記北炭(株)の回答において、当時の鉱業所の人事記録を各鉱業所が管理していたこと、申立人Kが勤務していた空知鉱業所は、1963年(昭和38年)に旧北炭から分離して、歌志内に所在する空知炭礦株式会社が事業を引き継いだことが記載されており、空知炭礦株式会社において、申立人Kの人事記録等が管理されている可能性があると思料された。そこで、当会より同社に対し、申立人Kの在籍の有無や解雇の状況等を照会したところ、同社より、2014年(平成26年)1月15日付の書面にて回答がなされた。

同社の上記回答によると、申立人Kについて、「昭和22年4月1日～昭和25年10月20日までの間、Kという氏名の人物が在籍していたとの記録が存在します。具体的な配属作業所は不明ですが、『坑内夫其ノ他ノ別』の区分けで、『其ノ他』とされていました。」「資格喪失原因は、『解雇』となっております。」「解雇理由については記録が見当です。」とあり、また、昭和25年当時の空知鉱業所におけるレッド・ページの状況等に関しては、「記録は見当で、情報を保持しておりません。」とのことであった。

このように、同社の回答からは、申立人Kが、1947年(昭和22年)4月1日から1950年(昭和25年)10月20日までの間、空知鉱業所において就労していたこと、1950年(昭和25年)10月20日に北海道炭礦汽船株式会社より解雇されたことは確認出来たが、1950年(昭和25年)当時の空知鉱業所におけるレッド・ページの状況や申立人Kがレッド・ページにより解雇されたかという点については確認出来なかった。

(4) 東海産業(株)の元代表清算人に対する照会

東海産業(株)は、2012年(平成24年)3月31日に株主総会の決議により解散、同年7月31日に清算終了となっております。現存しないため、当時の代表清算人に対し、申立人Mの過去の在籍の有無や解雇の状況等を照会したが、同人からの回答は無かった。

## 第2 当会の判断—レッド・パーズの歴史的経過と政府の対応に関する事実認定

日本弁護士連合会人権擁護委員会「レッド・パーズによる解雇に関する人権救済申立事件調査報告書（2010年8月19日）」9頁3行目乃至38頁21行目を引用する。

## 第3 当会の判断—石炭産業におけるレッド・パーズ

1 労働省調査による石炭産業全体のレッド・パーズによる被解雇者は1950年（昭和25年）12月10日時点で2020人、1951年2月2日時点で2148人とされ（『炭労十年史』329頁、三宅『レッド・パーズ』9頁、『労働運動史（昭和25年）』1078頁）、石炭産業は、全産業の中でも特に多くの被解雇者を出した産業である。

2 当時、特審局を中心として、日本政府およびGHQは、石炭産業を含む全産業における日本共産党の党员およびその周辺者を詳細に把握していた。

すなわち、当時、団体等規制令に基づき、日本共産党の党员および届出団体の届出がなされ、1950年（昭和25年）8月31日時点で、8万5148人の党员の届出がなされた（三宅『レッド・パーズ』47頁、『労働運動史（昭和25年）』1080頁）。

特審局は、これらの届出を集約し、さらに、届出をしていない党员やシンパ、動員可能数といった、党员以外の周辺者に至るまで独自に調査し集計を行った。1950年（昭和25年）8月31日付特審局調査によると、1950年（昭和25年）6月4日時点において、日本共産党员は、12万6700人、内北海道の党员数は合計17,291名であった（三宅『レッド・パーズ』47～49頁）。さらに、同調査によると、1950年（昭和25年）9月末日時点における石炭産業の労働組合における党员数は、2,492名であったとされる（三宅『レッド・パーズ』52頁）。

特審局は、団体等規制令に基づく集計結果と、上記の独自の調査結果をGHQ労働課に提出した（同50頁）。

このように、当時、特審局を中心として、日本政府およびGHQは、当時の日本共産党の党员及びその周辺者を詳細に把握していた。

3 その後、GHQ経済科学局労働課長エーミスは、1950年（昭和25年）9月25日に石炭を含む民間企業の10大産業の労使代表に対し、10月中にレッド・パーズを完了するよう示唆した（『レッド・パーズの経過並に關係資料』122頁以下、『炭労十年史』330頁以下、三宅『レッド・パーズ』83頁）。

レッド・パーズに対する経営者側の態度は、主として日本経営者団体連盟を中心として協議されたが、同連盟では、10月2日に、「赤色分子排除対策について」と題して、傘下経営者に指示を發し、各経営者はここに記載された方針に基づき、レッド・パーズに臨んだ（『レッド・パーズの経過並に關係資料』24頁）。

上記「赤色分子排除対策について」における「赤色分子排除処理要綱」の「一、基本方針」には、「(1) 国際情勢の緊迫に伴う赤色分子の破壊的性格に対し、五月三日のマ声明の趣旨

に鑑みれば一般私企業においても速やかにこれが防衛措置を講ずる必要があること。(2) この際破壊的赤色分子は徹底的に排除するとともに正常なる組合活動を萎縮せしめ或いは正常なる組合行動に対する不当労働行為を犯さざるよう周倒且つ果敢な処置をとることを建前とすること。(3) 組合の組織状況等に鑑み一会社のみよりも同一業種に属する数会社が共同して可及的実施時期を揃えること。(4) 但し今回の排除はあくまでも赤色分子を目標とするものであるから赤色分子以外のものまで排除する如き便乗的行為は厳に慎むこと。」とあり、「二、排除の対象」の項では、排除対象を「(1) 共産党員 (2) 秘密党員 (偽装的脱党者, 離党者, 被除名者を含む) (3) その者の言動から共産主義の同調者とみられるもの」等として、露骨に日本共産党員またはその同調者であるという理由のみでの解雇を指示した (同25頁)。

- 4 石炭産業におけるレッド・ページにおいては、炭鉱経営者団体としての全国組織である日本石炭鉱業連盟が中心的役割を担ったようである。

同連盟は、上記日本経営者団体連盟の指示に沿う形で、ページ実施について各社相互で調整をはかりつつ、かつGHQ労働課に報告書を提出しながら、いわば横並びでページ通告を行うべく協議していた。たとえば10月11日に日炭高松炭鉱の労働組合長が同社常務と会見した際、常務は「ページ該当者のリストは作成し」てあり、その発表時期と人数は「本日の鉱業連盟 (日本石炭鉱業連盟—引用者) 理事会できめる」と答えていたとされる (『日炭高松組合十年史』) (三宅『レッド・ページ』85頁以下)。

そして、1950年 (昭和25年) 10月中旬から、全国の炭鉱において、各山元で一斉にレッド・ページが実施され (『炭労十年史』349頁)、この頃道内においても、炭鉱におけるレッド・ページの状況は、連日にわたり報道された (1950年 (昭和25年) 10月14日～19日付北海道新聞朝刊及び夕刊)。

レッド・ページの実施後、日本石炭鉱業連盟は、GHQに対し、ページの時期、人数、組合員数、日本共産党員とシンパの別等を記載した、ページの実施状況に関する報告書を提出した (三宅『レッド・ページ』175頁以下)。

- 5 石炭産業における労働組合と経営者との折衝という点では、1950年 (昭和25年) 4月に、日本炭鉱労働組合が全国産別組織として組織の単一化を実現しており (三宅『レッド・ページ』85頁、『炭労十年史』270頁～276頁)、日本炭鉱労働組合は、予想されるレッド・ページに対し、1950年 (昭和25年) 9月1日に、日本共産党員という理由のみでの解雇に反対、便乗解雇反対、破壊的行動に対する処分は具体的事実に基づいて国内法と労働協約に従って実施せよ、などの対策を決定していた (三宅『レッド・ページ』85頁、『炭労十年史』336頁～345頁)。

しかし、石炭産業各社においては、レッド・ページに関する組合との事前協議の内容は一般的な事情にとどまり、いきなり個人通告を行った (『炭労十年史』349頁)。

そして、全国の炭鉱で一斉になされた上記解雇通告にあたっては、ほとんどの場合、被告者は、会社側か



ら業郊阻害ないし秩序破壊等の具体的な事実を説明されることは無く、また、本人らに弁明の機会が与えられることは無かった『炭労十年史』346～353頁）。

そして、全国の炭鉱の労働組合においては、解雇通告がなされた後、ストライキや法廷闘争を決議した組合も相当数あったものの、会社側の強硬な態度や現地占領軍からの闘争中止要求もあり、あるいは被通告者からの申し出を受けて、間もなく闘争は打ち切られることになった『炭労十年史』351頁以下）。

6 GHQ 労働課は、レッド・ページ実施後も被解雇者の動向を追跡調査し、1951年（昭和26年）2月2日時点において、GHQ 労働課が把握していたところによると、被解雇者総数1万1426人のうち、帰農者や日雇い労働のうちの潜在的な失業者を入れると求職者は70%ほどになり、また、就業できたものも以前よりは悪い労働条件で働いていた（三宅『レッド・ページ』19頁以下）。石炭産業においては、1951年（昭和26年）2月2日時点において、解雇された2148人中無職の者が946人、「不詳その他」とされた者が646人であった（三宅『レッド・ページ』20頁）。

当時GHQ 労働課は、被解雇者の動向について「全体として、失業保険が近々打ち切られたあとの趨勢に注意すべきである。雇用される者は臨時労働者や社外工となる場合が多いが、世界的な軍備増強による景気拡大の中で、彼らが重要な産業に再び雇われる可能性がある。このことがわれわれがもっとも注意しなければならない点である。」とコメントしており（三宅『レッド・ページ』22頁）、GHQ が被解雇者の重要産業への再就職に警戒を続けていた状況が伺われる。

また、1950年（昭和25年）代のレッド・ページが、日本の重要産業を網羅して行われたものであったことから、解雇された者が、それらの産業で再就職することは難しく、解雇された者の多くがその後の就業に非常な困難を極め、相当な生活苦に陥ったものと考えられる。

#### 第4 当会の判断—『鑑員名簿』の意義

1 本件では、申立人らが、レッド・ページにより解雇をされたかという点が問題になるところ、その裏付けとなりうる資料として、北海道立図書館の北方資料室に保管されている、「昭和25年11月1日現在 鑑員名簿」と題する名簿がある。

上記名簿は、39冊に及ぶ「北海道石炭鉱業連盟資料」の綴込資料のうちの一つである（蔵書番号「567.095/HO/23-1」）。

上記名簿については、申立人らが、北海道石炭鉱業連盟が作成した道内の炭鉱におけるレッド・ページにより解雇された者のリストであり、かつその中に申立人らの氏名が掲載されていると述べているため、上記名簿が申立人らが主張する内容の文書であるかどうか、検討する。

2 北海道石炭鉱業連盟 とは、戦後労働組合の活動が激化した時代背景において、炭鉱経営者が労働組合の勢力に対抗すべく、1945年（昭和20年）12月18日に、「北海道石

炭鉱業に於ける労働問題の調整連絡を図り石炭の生産確保に資する」ことを目的として、北炭（株）等を含む道内の主要な炭鉱経営者によって設立された団体である（『北海道炭礦労働十年史』53頁以下）。なお、翌1946年（昭和21年）には、北海道石炭鉱業連盟を含む、全国各地の炭鉱経営者団体の組織を強化するために、炭鉱経営者団体の全国組織として日本石炭鉱業連盟が結成された（同60頁以下）。

また、1953年（昭和28年）2月23日には、北海道石炭鉱業連盟は社団法人化され、以後の名称は、社団法人北海道石炭鉱業連盟となった（同63頁）。

なお、今回の調査では、北海道石炭鉱業連盟によるレッド・ページにおける具体的な関与の詳細は明らかにならなかったものの、既述のとおり、当時、石炭経営者団体の全国的組織である日本石炭鉱業連盟が、ページ対象者のリストを事前に確認して人数を決定し（三宅『レッド・ページ』86頁）、レッド・ページ実施後には、GHQにページの報告をするなど（三宅『レッド・ページ』175頁）、レッド・ページにおいて中心的な役割を担っていたことから、その支部組織として機能し、緊密な関係を有していた当時の北海道石炭鉱業連盟が、北海道の石炭産業におけるレッド・ページの一翼を担っていたと考えられる。

### 3 次に『鑑員名簿』について検討する。

(1) 現在、『鑑員名簿』は、北海道立図書館の北方資料室において、「北海道石炭鉱業連盟資料」として保管されていることから、北海道石炭鉱業連盟に深い関係の深い、歴史資料としての意味のあるものであることが見て取れる。また、上記名簿の表紙には、「極秘」の押印がなされていることから、作成当時、極めて重要で秘匿を要する文書として扱われていたことも認められる。

既述のとおり、当時、日本石炭鉱業連盟は、レッド・ページ実施後に、ページ対象者等をまとめた報告書をGHQに提出していたのであるから、その支部組織として機能し、緊密な関係を有していた北海道石炭鉱業連盟が、レッド・ページによる被解雇者の名簿を作成し、管理していたということも十分にありうる。

また、『鑑員名簿』がレッド・ページによる被解雇者の名簿であるとするれば、重要かつ秘匿性の高い文書として扱われていた可能性が高く、現在も歴史資料としての価値のある資料であるといえ、作成当時の取り扱い状況や現在の保管状況と整合する。

(2) 次に『鑑員名簿』の作成時期についてみると、表紙に「昭和25年11月1日現在 鑑員名簿」と記載されていることから、同年月日頃に完成されたものと思われるが、前述のとおり、北海道石炭産業におけるレッド・ページは、同年10月中旬から一斉に実施されたものであり、名簿の作成時期とレッド・ページの実施された時期とは近接している。

(3) 『鑑員名簿』の記載内容についてみると、1950年（昭和25年）当時道内の炭鉱を経営していた会社別、炭鉱別に整理され、被掲載者ごとに「氏名」、「満年齢」、「職名」、「在籍年数」、「組合に於ける地位」、「家族持単身者別」、「家族数」、「備考」等の情報が記載されている。

この名簿の被掲載者の総数は、762名であり（原文には「北海道総計（除大和田）七

六二名（内職員一八名）」と記載されている。）、その内訳としては、以下のとおり記載されている（「」内は原文引用。但し、旧漢字を新漢字に変換したもの、異字体を正字に訂正したものはある）。

「北炭」の総計が286名で、炭鉱別では、「夕張」が93名、「新夕張」が21名、「遠幌」が1名、「平和」が24名、「登川」が2名、「角田」が2名、「眞谷地」が10名、「幌内」が26名、「幾春別」が5名、「美流渡」が1名、「新幌内」が31名、「萬字」が2名、「空知」が18名、「神威」が13名、「赤間」が21名、「天塩」が15名、「室蘭」が1名である。

「三井」の総計が105名で、炭鉱別では、「砂川」が45名、「芦別」が28名、「美唄」が31名、「新美唄」が1名である。

「三菱」の総計が62名で、炭鉱別では、「美唄」が39名、「大夕張」が21名、「芦別」が2名である。

「井華」（注：「華」は異字体であったため正字に訂正した。）の総計が55名で、炭鉱別では、「赤平」が19名、「歌志内」が2名、「奔別」が13名、「奈井江」が10名、「彌生」が11名である。

「雄別」の総計は42名で、炭鉱別では、「雄別」が20名、「茂尻」が6名、「尺別」が11名、「浦幌」が5名である。

「明治」の総計は26名で、炭鉱別では、「昭和」が6名、「上芦別」が5名、「庶路」が10名、「本岐」が5名である。

「太平洋」の総計は51名であり、炭鉱名は記載されていない。

「東海産業」の総計は39名で、炭鉱は「豊里」のみである。

「浅野雨龍」の総計は57名で、炭鉱は、「浅野雨龍」のみである。

「兼松栗澤」の総計は4名で、炭鉱は「兼松」のみである。

「東幌内」の総計は14名であり、炭鉱は「東幌内」のみである。

「羽幌」の総計は20名であり、炭鉱は「築別」のみである。

「新白糖」の総計は、1名であり、炭鉱は「新白糖」のみである。

そして、これらの会社及び炭鉱ごとに記載された人数は、社団法人北海道石炭鉱業連盟が昭和32年7月に発行した、「北海道炭礦労働十年史」の40頁に「第1表 レッド・ページ解雇数」として公表した、「社別」・「炭礦別」のレッド・ページによる被解雇者の人数と完全に一致する（但し、社名変更等による表記の違いはある）。

- (4) 以上のように、上記名簿が、レッド・ページの実施された時期に作成され、また、名簿に記載された会社別・炭鉱別の被掲載者の人数が、1957年（昭和32年）当時において社団法人北海道石炭鉱業連盟の把握していたレッド・ページによる被解雇者の人数と完全に一致していること、北海道立図書館において、同連盟の重要資料として保管されているという状況に鑑みると、本件名簿は、道内の炭鉱におけるレッド・ページにより解雇された者のリストであると認定できる。

## 第5 当会の判断—申立人K（北炭・空知鉱業所）に関する事実認定

### 1 北炭・空知鉱業所におけるレッド・ページの状況

(1) 北炭（株）は、1950年（昭和25年）当時、石炭の採掘、販売等を業とする炭鉱経営者であって、北海道において多くの炭鉱を経営していた。空知鉱業所空知鉱もかかる北炭経営の炭鉱の一つであった（『北海道炭礦気務株式会社七十年史』353頁会社組織図）。

そして、当時、日本炭鉱労働組合の北海道支部の一つに、空知炭礦労働組合があった（『北海道労働組合名鑑』119頁、『北海道炭礦労働十年史』110頁以下）。

(2) 既述のとおり、石炭産業では、1950年（昭和25年）10月中旬頃から、一斉にレッド・ページが実施されたが、北炭（株）では、1950年（昭和25年）10月15日以降、空知鉱業所を含む全鉱業所の労働組合に対し、「共産党活動の一環として煽動的言動等を以て事業の正常な運営を阻害する等企業に課せられた社会的使命の達成を妨げる危険のある従業員」を排除する旨の解雇通告書を提示した（『労働組合誌視察』42頁以下、『北海道炭礦気務株式会社七十年史』284頁以下）。そして、翌17日に、解雇対象者個人に対し解雇通告をした（1950年10月17日の北海タイムズ、同月18日の北海道新聞朝刊、同夕刊）。

また、北炭（株）においては、解雇通告と同時に事業所構内への立ち入り禁止がうたわれた（『炭労十年史』・349頁、『北海道炭礦気務株式会社七十年史』284頁）。

(3) 1950年（昭和25年）10月17日になされた北炭（株）の解雇通告による被通告者の人数は、289名に及んだ（『新夕張と共に』397頁、1950年10月18日付北海道新聞夕刊）。なお、『北海道炭礦気務株式会社七十年史』の285頁によると、レッド・ページによる被整理者は社員10名、鉱員285名に及んだとされ、最終的には上記人数に及んだものと思われる。

申立人Kが所属していた空知鉱業所のレッド・ページによる被解雇者の人数は最終的に19名に及んだ（『歌志内市史』（昭和39年版）851頁以下、『歌志内市史』（平成6年版））。

なお、これらの人数は、『北海道炭礦労働十年史』の40頁において、北海道石炭鉱業連盟が昭和32年に公表した人数及び『職員名簿』の人数とは一致しないが、微差であり、作製時期や情報の集約時期の違いによるものと考えられる。

(4) 今回の調査では、1950年（昭和25年）10月17日に北炭（株）から解雇通告された空知鉱業所における鉱員らが、会社の業務阻害ないし秩序破壊等の具体的な行動を行ったという事実認められず、会社側から本人らが求める説明を受けたとの事実も認められなかった。

このように、上記被解雇者らは、会社の業務阻害ないし秩序破壊等の具体的解雇理由に何ら触れられることもなく、従って、何ら弁明の機会を与えられないまま、解雇された。

### 2 申立人Kに対するレッド・ページがなされた事実

申立人Kの被保険者記録照会回答票によると、申立人Kは、1947年（昭和22年）4月1日から1950年（昭和25年）10月20日まで、北炭（株）の空知鉱業所において就労していたことが認められる。

そして、既述のとおり、『職員名簿』には、1950年（昭和25年）11月1日時点での北海道の炭鉱におけるレッド・ページによる被解雇者が掲載されているところ、申立人K

は、この名簿に掲載されていることから、申立人 K がレッド・ページにより解雇されたことが認められる。

すなわち、上記『鉱員名簿』の「空知」炭鉱の箇所において、「氏名」欄に「K」、「満年齢」欄に「20」、「職名」欄に「外雑」、「組合に於ける地位」欄に「執行委員」と記載された人物が載せられており、申立人 K の氏名と、上記名簿の作成された1950年（昭和25年）11月1日時点での申立人 K の年齢が一致している。また、申立人 K は当時、空知鉱業所において抗外雑夫として従事し、空知炭礦労働組合の執行委員として活動していたと主張しているところ、職名や組合における地位も申立人の主張と一致していることから、上記名簿に記載された「K」という人物が、申立人 K を意味することは間違い無いと思われる。

そして、既述のとおり、上記「鉱員名簿」は、各炭鉱ごとのレッド・ページされた被解雇者のリストであることから、名簿に掲載された申立人 K が空知鉱業所においてレッド・ページにより解雇された事実が認められる。

また、今回の調査においては、申立人 K が、業務の運営に支障を及ぼすような破壊活動をしたという事実その他解雇の正当な理由となりうる事情は認められなかった。

したがって、北炭（株）の申立人 K に対する解雇通告は、もっぱら共産党員であるという理由のみに基づいてなされたものであることも認められる。

### 3 申立人 K の解雇（退職）後の状況

申立人 K の陳述書及び申立人代理人に対する聴き取り調査によると、以下の事実が認められる。

申立人 K は、北炭（株）を解雇された後、北炭（株）関係者や公安警察により、就職妨害や家族への日常監視、嫌がらせが繰り返され、一時は家族との別居を余儀なくされた。また、申立人 K は、これらの就職妨害により、1973年（昭和48年）に損害保険会社札幌支店で就職するまでの間、再就職をすることが出来ず、この間當んだ自営業についても、悉く北炭（株）関係者からの妨害を受けた。

このように、申立人 K は、北炭（株）の解雇後も長い間、共産党員であるという理由のみで、地域ぐるみ、会社ぐるみで迫害を受け続けた。

そして、申立人 K は、現在まで、国やアメリカ政府、北炭（株）から、謝罪や賠償等の被害回復のための措置を受けていない。

### 4 申立人 K の年金の加入状況

申立人 K の被保険者社会記録回答票によると、申立人 K は、1947年（昭和22年）4月1日から1950年（昭和25年）10月20日までの間、北炭（株）の空知鉱業所において厚生年金保険に加入し、1961年（昭和36年）4月1日から1973年（昭和48年）10月1日までの間、国民年金に加入し、1973年（昭和48年）11月1日から1990年（平成2年）2月1日までの間、東洋火災海上保険株式会社において厚生年金に加入していたことが認められる。

このように、申立人 K は、レッド・パージにより解雇された後、年金に加入していない時期が相当期間あった。

## 第6 当会の判断—申立人 M（東海産業株式会社）に関する事実認定

### 1. 東海産業株式会社におけるレッド・パージの状況

- (1) 豊里炭鉱は、1950年（昭和25年）8月に、昭和電工株式会社から東海産業株式会社に譲渡され、同年9月20日、昭和電工株式会社と豊里炭鉱労働組合員との雇用契約が東海産業株式会社に承継された（『豊里炭鉱労働者の記録』93頁以下）。
- (2) 既述のとおり、1950年（昭和25年）10月15日以降、全国の炭鉱において、各山元で一斉にレッド・パージが実施されたが、豊里炭鉱では、10月21日付で東海産業株式会社が豊里炭鉱労働組合に対し下記内容の団体交渉の申入書を送付し、同日午後1時より、組合との団体交渉がなされた（同105頁）。

#### 団体交渉申入書

本日左記事項につき団体交渉致し度く右申し入ます。

#### 記

#### 議題

一、今回連合軍占領政策の一環に協力すると共に企業防衛の目的を以て、次の要請に基づいて一部の方々に退職して戴く事になりましたから御通知いたします。

(1) 主旨石炭鉱業は全産業の基礎をなすもので、その消長は日本経済の再建、ひいては社会公共の福祉に重大なる影響を及ぼす事と言ふ迄もありません。

従って石炭鉱業の健全なる発展に対して経営者は重大なる責務を担うものであり、それ故に従来とも従業員大方の協力を得て今日に至ったのであります。然るに一部従業員の中には共産主義者、又はその同調者で煽動的言動を以て事業の正常な運営を阻害する等企業に課せられた社会的使命の達成を妨げ、又は妨げる危険のあるものがある。

就いては現下の諸情勢に鑑み重要産業経営者としての使命遂行の為防衛処置として之等非協力者を早急に排除するの止むなきに至った次第であります。

(2) 基準 右に述べた解雇理由にある通り公共企業的性格をもつ所の石炭鉱業が重大なる社会使命を持って居るにも拘わらず共産主義者の指示に基き、或は同調して煽動的言動を以て事業の円滑なる運営に非協力的態度をとる人々を解雇の基準と致します。

(3) 該当者数三十九名

二、日 時 昭和二十五年十月二十一日午後一時

三、場 所 会議室

昭和二十五年十月二十一日

東海産業株式会社豊里炭鉱所

所長 小野田増次郎

豊里炭鉱労働組合

組合長 棚橋 九十九殿

(3) 21日の午後1時より行われた東海産業株式会社と豊里炭鉱労働組合の団体交渉においては、会社労務課長が「今般マッカーサー書翰の精神に則り企業防衛の為赤色分子の排除の已む無きに至った」旨述べたとされ（同106頁）、レッド・パージの実施が明言された。

しかし、この日の団体交渉においては、東海産業株式会社からは、解雇の対象者のみならず、解雇の対象になる「党员、同調者」の人数すら発表されなかった（同106頁）。

そして、団体交渉の席上、会社から組合に対し、個人宛通告書案として、下記内容の被解雇者あて送付予定の「通告書」が示された（同106頁）。

#### 解雇通告書

今般已むを得ない事業の都合に依り昭和二十五年十月〇〇日附を以て貴殿に退職して頂く事になりました。

依て今日以降出勤に及びませんから、当所の承認を得ないで事業所構内及びその他の諸施設に立入る事を禁止すると共に十月〇〇日より十五日間以内に現在社宅を立退きされることを通告致します。

尚、本退職金支給金を左記により御支払致しますが、支払期日が経過した後は、会社の適当と考える方法で御支払致します。

#### 記

##### 一、予告手当

イ、金額、平均賃金 三十日分

ロ、支払期日 十月〇〇日

##### 二、退職金

イ、金額 規定による「会社都合」適用

ロ、支払期日 十月〇〇日より五日間

ハ、支払場所 豊里鉱業所

追而 来る十月〇〇日迄に所属長に解雇受諾の御届け出をされない場合は特に規定による「自己都合」を適用致します。

昭和二十五年十月〇〇日

空知郡赤平町

東海産業株式会社豊里鉱業所

所長 小野田 捨次郎

〇〇 〇〇 殿

(4) また、会社は、同日、町内及び事業所の掲示板に次の内容の文書を張り出した（同107頁）。

従業員諸君に告ぐ

石炭鉱業は全産業の基礎をなすものでその消長は日本経済の再建、引いては社会公共の福祉に重大な影響を及ぼすことは云うまでもありません。

従って石炭鉱業の健全な発展に対し経営者は重大な責務を担うものであり、それ故に従来共従業員諸君の協力を得て今日に至ったのであります。

然るに一部従業員中には、共産主義者またはその同調者で煽動的言動をもって事業の正常なる運営を阻害する等企業に課せられた社会的使命の達成を妨げ、又は妨げる危険のある者があります。

就いては現下諸情勢に鑑み重要産業経営者として、この使命のため防衛処置として之等非協力者を早急に排除するの止むなきに至った次第であります。

元よりこれは先にも述べたように、石炭鉱業の社会的重要性に基づく当然の帰結として断行致したものでありますので、一般従業員の方々にはよくこの点を深く認識され、仮そめにもこのため軽挙な振まいなきよう自戒自重されると共に、今後共相協力して所期の目的達成のため進せられんことを切にお願い申し上げます。

昭和二十五年十月二十一日

東海産業株式会社豊里鉱業所

(5) 豊里炭鉱労働組合と東海産業株式会社は、翌22日も団体交渉を行ったが、22日の団体交渉終了後、会社より組合代表の一部に、排除者の内訳として、共産黨員13名、同調者26名内職員2名を含むとの発表がなされた(同109頁)。

そして、その日のうちに、会社は個人宛に解雇の通告文を発送し、翌23日の団体交渉の席上で、被解雇者39名の氏名が発表された(同110頁)。このように、会社は、これらの解雇の被通告者らに対し、事前に解雇の具体的な理由を説明することも、弁明の機会を与えることもなく、一方的に解雇を通告した。

その後も組合と会社との団体交渉は断続的に行われたが、同月30日に解雇を通告された者全員が解雇を受諾し、闘争が終結した(同111～115頁)。

なお、同年11月1日に作成されたレッド・ページによる被解雇者のリストである『職員名簿』の「豊里」炭鉱の箇所には、これら被解雇者39名の氏名等が記載されている。

## 2 申立人Mに対するレッド・ページがなされた事実

申立人Mの被保険者記録照会回答票によると、申立人Mは、遅くとも1946年(昭和21年)1月8日に昭和電工株式会社豊里鉱業所(後の東海産業株式会社)に入社し、1950年(昭和25年)10月25日まで同所において在籍していたことが認められる。

そして、既述のとおり、『職員名簿』には、1950年(昭和25年)11月1日時点での北海道の炭鉱におけるレッド・ページによる被解雇者の氏名等が掲載されているところ、申立人Mは、この名簿の「豊里」炭鉱欄に記載されている、「橋辺秀雄」という人物と同一人物であると考えられる。



すなわち、『鑑員名簿』の「豊里」鉱業所の箇所において、「氏名欄」に「橋邊秀雄」、「年齢」欄に「19」、「職名」欄に「測量夫」、「在籍年数」欄に「4.9」等と記載された人物が載せられている。上記人物は、当時の申立人 M の戸籍上の氏名及び名簿が作成された1950年（昭和25年）11月時点の年齢に違いがあるものの、これらは些末な差異であり、また他の事情も併せると、申立人 M との同一性が認められる。

すなわち、当時の戸籍上の申立人 M の氏名は、「橋邊秀男」であったが、「邊」と「辺」は、旧漢字と新漢字の違いしかなく、名前も「男」と「雄」の違いはあるが、音は共通している。また、上記名簿の作成された1950年（昭和25年）11月1日時点における申立人 M の年齢は、満20歳であり、名簿上の年齢と1歳の違いしかない。

また、申立人 M は、豊里鉱業所において、企画課測量係に配属され、坑内外の測量や地質調査の仕事に従事していたと主張しているところ、名簿上の職名は申立人の主張と一致している。

さらに、在籍年数も申立人 M の社会保険記録回答票に記載されている1946年（昭和21年）1月に入社したとすると、1950年（昭和25年）10月時点で4.9年となるので、社会保険記録上の就労期間についても、申立人 M の状況と一致する。

また、既述したとおり、申立人 M が東海産業株式会社豊里鉱業所に1950年（昭和25年）10月25日まで就労していた事実が認められるところ、退職時期が豊里鉱業所におけるレッド・ページの時期と重なる。

これらの事情を総合すると、上記名簿に記載された人物は、申立人 M であると認められる。

したがって、申立人 M が、豊里鉱業所においてレッド・ページにより解雇されたことが認められる。

そして、今回の調査においては、申立人 M が、業務の運営に支障を及ぼすような破壊活動をしたという事実その他解雇の正当な理由となりうる事情は認められなかった。

したがって、東海産業株式会社の申立人 M に対する解雇通告は、もっぱら共産党員であるという理由のみに基づいてなされたものであることも認められる。

### 3 申立人 M の解雇（退職）後の状況

申立人 M の陳述書及び申立人代理人に対する書面照会調査によると、以下の事実が認められる。

申立人 M は、東海産業（株）を解雇された後も、警察による尾行や近所への聞き込み等の嫌がらせが続いた。また、申立人 M は、しばらくの間どこにも就職することが出来ず、日本共産党の専従活動家となり、党員の家を訪ねて食事をさせてもらい、生活を凌いだ。

その後、申立人 M は、1956年（昭和31年）に結婚生活に入るため専従活動を退き、その頃から紹介を受けて炭鉱で就労するようになり、その後何度か転職をした。1960年（昭和35年）4月22日に三省鉱業株式会社奈井江鉱業所において就職したが、5か月目の9月1日に、共産党の専従活動家であったことが通報され、即日解雇になった。

申立人 M は、1961年（昭和36年）になり、再び日本共産党の専従活動を開始し、以来、1971年（昭和46年）まで日本共産党空知地区委員会専従役員を歴任し、その後、札幌中部民主商工会、北海道商工団体連合会に勤務し、退職後は年金生活を送り、なお共産党員として活動を続けている。

このように、申立人 M は、解雇後も長い間、共産党員であるという理由のみで、警察からの執拗な追跡を受け、また就職を妨害されるなどの迫害を受けた。

そして、申立人 M は、現在まで、国やアメリカ政府、東海産業株式会社から、謝罪や賠償等の被害回復のための措置を受けていない。

#### 4 申立人 M の年金の加入状況

申立人 M の被保険者社会記録回答票によると、申立人 M は、1946年（昭和21年）1月8日から1950年（昭和25年）10月25日までの間、昭和電工株式会社豊里鉱業所において、1957年（昭和32年）4月1日から1958年（昭和33年）9月26日までの間、常盤工業ミルト鉱業所において、1958年（昭和33年）10月1日から1960年（昭和35年）3月24日までの間、北海栗沢炭礦において、1960年（昭和35年）4月22日から同年9月1日までの間、三省鉱業株式会社奈井江鉱業所において、1972年（昭和47年）1月5日から1976年（昭和51年）12月1日までの間、札幌中部民主商工会において、1976年（昭和51年）12月1日から1994年（平成6年）7月1日までの間、北海道商工団体連合会において、厚生年金に加入していたことが認められる。

このように、申立人 M は、レッド・パージにより解雇された後、年金に加入していない時期が相当期間あった。

### 第7 当会の判断—人権侵害性の判断

#### 1 申立人らの人権、占領下の人権侵害及び日本政府の責任

- (1) 申立人らには、特定の思想や主義を信奉し、あるいは、特定の政党を支持する思想・良心の自由、結社の自由が保障され、平等原則により、このような特定の思想・信条を有していることを理由に差別的取扱いを受けないことが保障されている（日本国憲法19条・21条1項・14条1項、世界人権宣言2条1項・7条・18条・20条1項）。
- (2) これら思想・良心の自由、結社の自由及び平等原則は、個人の尊厳に直結するものとして保障されているのであり、憲法や天皇から恩恵として与えられたものではなく、人間であることにより当然に有するとされる基本的人権である。この人権の固有性の考え方の淵源は、1776年のアメリカ独立宣言、すなわち、「すべての人間は平等に作られ、造物主によって一定の譲り渡すことのできない権利を与えられており、そのなかには生命、自由および幸福の追求が含まれている…」という宣言などに求められ、国際人権規約（社会権規約と自由権規約）前文にも、人権が「人間の固有の尊厳に由来する」ものと謳われている。

以上のように考えると、**基本的人権**は、人間が社会を構成する自立的な個人として自由と生存を確保し、その**尊厳性**を維持するため、それに必要な一定の**権利・自由**が当然に人間に固有するものであることを前提として認め、そのように**憲法以前**に成立していると考えられる**権利・自由**を憲法が確認したものということができる。

- (3) そして、そもそも、GHQ（特に、**連合軍最高司令官**）自体が、**言論・宗教及び思想**の自由並びに**基本的人権**の尊重が確立されること等を求めた**ポツダム宣言**や**降伏文書**等に基づき日本統治の権限を付与されたものである以上、その範囲を逸脱して行動することは許されず、**前憲法的・自然権**である**基本的人権**をないがしろにする**指示・命令**を出す**法的権限**などあるはずもない。

また、仮に、かかる趣旨・内容の**指示・命令**を事実上出したとしても、それは無効の**指示・命令**といわねばならない。

- (4) したがって、**占領下**におけるGHQの**指示・命令**に従ったのだとしても、企業が申立人らの**思想・良心**の自由や**結社**の自由を侵害し、**処遇上差別**することは、個人の**基本的人権**を侵害する**重大な違法行為**というべきこととなる。
- (5) **連合軍**による日本の**占領下**では**日本政府及び各企業**は、**マッカーサー**指令に従わざるを得ない立場に置かれていたことは間違いがない。そして**レッド・ページ**は、一般的にGHQの**指示**や**示唆**にもとづいて**実施**されたものとされている。

しかし、とくに第2において述べたように、**レッド・ページ**が行われる契機にはGHQの**指示**や**示唆**があったとしても、**日本政府**や**企業**自身もまた、**レッド・ページ**を**積極的に**推し進めようとしてきたことが認められる。その結果、**3万人**にも及ぶ人たちが、その犠牲となり、職を失い、**名誉**を毀損された。その**広汎な被害**の**重大性**、**人権侵害**の**深刻さ**に照らしても、ことに**日本政府**の責任は重いといわなければならない。

しかも、**占領下**の当時においても、**レッド・ページ**の少なくとも一部は、**回避可能**であったといえる。1949年の**行政整理・企業整備**については、GHQの関与はあるとしても、**未だマッカーサー**の**指示・指令**などは存在せず、それは同年から翌年にかけての**教育機関**における**レッド・ページ**についても同様であって、**日本政府**が**積極的に**選択したという**性格**が相当に強い。

大学教員に対する**レッド・ページ**は、**イールズ**講演などGHQの**積極的企図**や**要求**があったにもかかわらず、**大学関係者**の**反イールズ闘争**などの**抵抗**も強く、他の分野に比べて相当に**歯止め**がかかったとみられている。

また、1950年6月から7月にかけての**マッカーサー**書簡は、**直接**には**共産党**ないし**アカ**ハタに対するものであり、**直接**に**民間の産業**を対象としたものではなく、それ以外に**レッド・ページ**を**指示**する**書簡**等は存在しない。

それゆえ、「**マッカーサー**の**具体的指示**があった」のか否かについては、**当時**から論争があり、**裁判例**も分かれている。**政府**や**企業**として、他に**選択**の余地がなかったとは言い難いのである。

- (6) そもそも**思想・良心**の自由、**法**の下での**平等**は、**前記**のとおり、**人間の尊厳**に由来する自

然権的な権利として保障されているものである。それゆえ、思想・良心の自由、法の下  
の平等は、連合最高司令官をも規制する上位規範といえるのであり、連合最高司令官  
といえども、思想・良心の自由、法の下の平等を侵害してはならないとの制約を受ける。し  
たがって、思想・良心の自由、法の下の平等を侵害する指示は法的効力を有しない。

ちなみに、国際人権（自由権）規約4条1項は戦争・内乱等「国民の生存を脅かす公の  
緊急事態の場合」の個人の権利制限措置を容認するが、同条2項は、その場合でも18条  
（思想・良心及び宗教の自由）の保障の規定に違反することは許されないとして、思想・  
良心の自由は緊急事態下の一時的効力停止も許されないことを確認している。

さらに、日本管理の指針であるポツダム宣言（第10項）は、日本に対して「思想ノ自  
由」の確立を求め、「降伏後ニ於ケル米国内ノ初期対日方針」（1945年9月22日）でも  
「政治的見解ヲ理由ニ差別待遇ヲ規定スル法律」等の廃止を求めている。これは、連合  
自身が思想・良心の自由が重要な人権であり、それを侵害してはならないということを当  
然の前提としているからである。そして、連合極東委員会の「降伏後の対日基本政策」  
（1947年6月）では、連合最高司令官の権限は「降伏条項を実施し並びに日本国  
の占領及び管理の遂行のために確立された政策」を実施するために認められるとともに、そ  
の限度の範囲に限定されると確認されている。したがって、連合最高司令官はそもそも、  
思想・良心の自由を侵害するような指示を出す権限は有していないといえるのであるから、  
思想・良心の自由を侵害する指示は、権限の濫用・逸脱として法的効力を有しないと解す  
るのが相当である。

- (7) さらに、以上の点を一旦措くとしても、1952年4月28日、連合と日本国との間  
の平和条約が発効した以降、連合の占領は撤廃され、日本国に完全な主権が確立したこ  
とに留意されるべきである。すなわち、これによる占領の終了と主権の回復後は、日本政  
府は、自主的にレッド・パージによる被害の回復を図り、被解雇者の地位と名誉の回復措  
置をとることが十分可能であったし、行うべきであったことは疑いを容れない。これを放  
置・容認し、現在に至るまで何らの人権回復措置を行っていないこと責任は重いと  
言わざるを得ない。

## 2 被害の深刻さ

申立人らは、本件解雇等により、名誉を著しく害された。また、解雇等をされた申立人ら  
は、生活の糧である職を失うことにより収入が途絶え、その後の就職活動にも深刻な影響を  
受けた。その被害は、解雇等の当時のみならず現在に至るまで続いており、その人生の大半  
を前記被害が回復されないまま過ごしてきた。

本件解雇等は申立人らのその後の人生を規定したといっても過言ではないのであり、申立  
人らが本件解雇等により被った被害は極めて重大かつ深刻なものといわざるを得ない。

## 3 アメリカ政府の責任

申立人らは、アメリカ政府に対しても謝罪と名誉回復等を求めている。

たしかに、既に述べた歴史的経過に鑑みれば、連合国の一員であったアメリカ政府が日本におけるレッド・パーージに相当程度影響を与えていたことは否定できないと思われる。

しかし、アメリカ政府の責任を問うためには、レッド・パーージに関する当時の連合国内の各国の関与等の分析も不可欠とならざるを得ない。例えば、アメリカ合衆国、ソビエト連邦、イギリス、中華民国、オーストラリアなどの当時の連合国内においてどのような経緯でどのような話し合いがなされ、その間、アメリカ政府がどのような関わりを持っていたのか、また、GHQの行ってきた政策について各国がどのように責任があるのかなどについて、当時の文献資料を調査したり、当時の状況を知る証人などから事情を聴取することが必要となってくるのである。

しかし、アメリカ政府の関与に関して日本国内で十分に研究がなされているとは言い難く、当委員会も、調査能力、対応能力に限界があることを考えると、アメリカ政府の関与について、詳細な調査をすることは困難であるといわざるを得ない。

そこで、今回の調査報告書ではアメリカ政府に対する判断を行わないこととした。

#### 4 結論

そこで、前記人権侵害に対して、申立人らの被った被害の回復のために、名誉回復や補償を含めた適切な措置を講ずるよう勧告するものである。

#### 第8 まとめ

- 1 本件解雇等は、申立人らの思想・良心の自由、結社の自由、法の下での平等を侵害するものである。それにより、申立人らの名誉等が傷つき、深刻な被害を生み出している。
- 2 レッド・パーージにより解雇等を受けた者の中には、訴訟を提起し司法による救済を求めた者も多数存在する。しかし、共同通信社事件最高裁決定（昭和27年4月2日決定・民集6巻4号387頁）にみられるように、多くの裁判では、マッカーサー指示が超憲法的効力を有することなどを根拠に原告らの要求を退けてきた。人権救済において司法が十分な役割をはたしてこなかったといわざるを得ない中で、申立人らは、救済のための最後の砦として弁護士会に対して人権救済を求めてきている。レッド・パーージという歴史的な大事件について、弁護士会が法律家団体として政治的観点を排し、あくまで法的観点から人権擁護の視座に立ってこれを検証し、申立人らを含めレッド・パーージにより解雇された者らの人権救済を図ることは極めて重要な意義がある。
- 3 本件は今から60年余り前に起きたものではあるが、現在においても依然として職場における思想差別が克服されたわけではない。現在も形を変え類似の被害は繰り返されている。  
職場において思想・良心の自由、法の下での平等などが保障されるべきことは、過去の問題ではなく現代的な人権課題である。まして、政府などの権力機関が自らこれを侵害したり、その侵害を推進し助長するなどの行為が、決して繰り返されてはならない。現在及び将来にわたり、職場において思想差別が繰り返されないようにするためにも、過去の人権侵害に対してその侵害事実と責任を認め、救済をしていくことは極めて重要である。

とりわけ、占領下という特殊な状況下における人権侵害に対しても救済を行うことは、どのような状況下におかれても人権は保障されなければならないという、人権の固有性・普遍性・不可侵性をあらためて確認するという意味においても重要な意義を有するものである。

4 以上から、当会は、申立人らの申立について、日本政府に対し、前記人権侵害に対して、申立人らの被った被害の回復のために、名誉回復や補償を含めた適切な措置を講ずるよう勧告するものである。

以上